

## RAADSVORSTEL

2017/44

De gemeenteraad van Laren

Onderwerp : **Nieuw beleid HR-gesprekken**  
Raadsvergadering d.d. : 27 september 2017 (agendapunt 9.3)  
Behandeling in : N.v.t.  
Portefeuillehouder : Werkgeverscommissie  
Vorbereid door : F. ter Harmsel-van Wageningen, tst. 310

Laren, 30 augustus 2017

### **Wat is het voorstel?**

1. Ten behoeve van het griffiepersoneel overeenkomstig bijgevoegd visiedocument HR-gesprekken te handelen en met terugwerkende kracht per 1 januari 2017 van toepassing te verklaren;
2. De huidige regeling 'functioneren en beoordelen' en andere afspraken en regelingen rondom functioneren en beoordelen met terugwerkende kracht per 1 januari 2017 in te trekken.

### **Waarom ligt het voorstel nu voor?**

Binnen de BEL Combinatie en BEL-gemeenten leeft de vraag of de huidige HR-cyclus nog voldoende aansluit bij de huidige tijd en huidige organisatie doelstellingen.

De huidige HR-cyclus is een vrij rigide proces waarbij 3 gesprekken per jaar gevoerd moeten worden tussen medewerker en leidinggevende. Insteek voor al deze gesprekken is vrij taakgericht en een stuk minder gericht op resultaten en ontwikkeling van de medewerker en het initiatief voor het voeren van een gesprek ligt bij de leidinggevendenden.

Daarnaast ervaart men de huidige cyclus als een grote papierwinkel waarbij met name het beoordelingsgesprek als erg beladen wordt ervaren, het goede gesprek wordt daardoor niet gevoerd.

Om die reden vragen de organisaties en de ondernemingsraad al langer om een vernieuwing van de HR-cyclus. De HR-cyclus is een belangrijk middel om de personele begeleiding vorm te geven. We willen toe naar een cyclus die ruimte biedt voor maatwerk en het goede gesprek tussen leidinggevende en medewerker ondersteunt.

### **Waar gaat het voorstel over, wat is de doelstelling en het beoogd effect?**

Het implementeren van een nieuwe systematiek voor het voeren van HR-gesprekken, waarbij meer aandacht komt voor resultaatafspraken, de medewerker meer eigen verantwoordelijkheid krijgt en regie neemt op de eigen loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. De systematiek is toekomstgericht in plaats van veroordelend over het verleden.

De doelstelling van deze nieuwe manier van HR-gesprekken voeren is het realiseren van resultaten, flexibel inspelen op ontwikkelingen en leren en ontwikkelen zijn een continue proces, leidinggevende en medewerker gaan hierover regelmatig met elkaar in gesprek. Belangrijkste onderwerpen zijn welke doelstellingen moeten er als organisatie/team behaald worden en welke bijdrage levert de medewerker hieraan en hoe sluit dit aan bij de loopbaanontwikkeling van de medewerker?

Het beoogd effect is het stimuleren van zowel de ontwikkeling van medewerkers als de eigen verantwoordelijkheid door middel van coaching door leidinggevendenden.

### **Welke interne/externe partijen en burger(platformen) zijn in het voortraject betrokken?**

Intern is een werkgroep ingericht waarin zowel leidinggevendenden, medewerkers, OR en HRM zitting hebben genomen. De informatiemanager is gevraagd om een analyse inclusief advies en ook zijn de griffiers meegenomen in de ontwikkelde visie.

De informatiemanager is gevraagd om binnen onze huidige ICT architectuur (Alfresco) een instrument

te ontwikkelen dat aan onze wensen voldoet.  
De OR is enthousiast over het voorgestelde nieuwe beleid en heeft instemming verleend op 15 december 2016.

**Wat is het vastgestelde wettelijk- en beleidskader?**

Wettelijk kader: CAR Hoofdstuk 3.  
Tot op heden was ons beleidskader de regeling functionerings- en beoordelingsgesprekken, deze zal komen te vervallen met het vaststellen van de nieuwe systematiek van HR-gesprekken voeren.  
Daarnaast is ons beleidskader de regeling beloningen.

**Wat is het duurzaamheidsaspect van dit voorstel?**

De nieuwe systematiek bevordert duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.

**Wie zijn belanghebbenden en wat voor gevolgen heeft het voorstel voor hen?**

De nieuwe systematiek is van toepassing op alle medewerkers van de BEL-gemeenten en de BEL Combinatie. Van medewerkers wordt meer dan nu eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid verwacht.

**Welke relatie heeft dit voorstel met de BEL-gemeenten en de BEL Combinatie?**

Het nieuwe beleid omtrent HR-gesprekken heeft betrekking op alle medewerkers met een aanstelling bij de BEL Combinatie en/of de BEL-gemeenten.

**Welke financiële middelen zijn met het besluit gemoeid?**

Dit besluit brengt diverse kosten met zich mee. Een overzicht van alle ingeschatte kosten is opgenomen in het implementatieplan. Een deel van de kosten komt ten laste van het opleidingsbudget, een deel van de kosten komt ten laste van het ICT budget en een klein deel komt ten laste van het communicatie budget, allemaal binnen de begroting van de BEL Combinatie. Er is onderscheid gemaakt in incidentele en structurele kosten.

**Wat zijn alternatieven voor het voorstel en de consequenties hiervan?**

Een alternatief is om de huidige regeling functionering- en beoordelingsgesprekken te behouden. Dit is geen wenselijke situatie omdat de organisatie al langer vraagt om vernieuwing van de HR-cyclus. De huidige cyclus is een te rigide proces en teveel gericht op uitvoering van taken en niet op resultaten en ontwikkeling van de medewerker. Daarnaast ervaart men de huidige HR-cyclus als een verplichting en een papierwinkel waardoor het goede gesprek tussen leidinggevende en medewerker niet gevoerd wordt.

Een tweede alternatief is om wel het nieuwe beleid te implementeren, maar niet direct alle trainingen en instrumenten te faciliteren. Dit scheelt in de kosten, echter een groot risico daarbij is, dat medewerkers onvoldoende handvatten en instrumenten hebben om aan de slag te gaan.

**Wat zijn de juridische consequenties van het voorstel?**

Het voorstel heeft geen juridische consequenties.

**Welke afspraken maken we over uitvoering en realisatie?**

Uitgangspunt is geweest om begin 2017 te starten met deze nieuwe manier van gesprekken voeren. In februari heeft HRM alle medewerkers in teamverband geïnformeerd over het nieuwe beleid en de nieuwe werkwijze.

Nadat alle medewerkers waren geïnformeerd over het nieuwe beleid, is gestart met de feedback trainingen. Doelstelling is om alle medewerkers rond de zomer van 2017 getraind te hebben.

Uitgangspunt is om vóór de zomer van 2017 de systemen zo volledig mogelijk te hebben ingericht,

echter hier zijn we (mede) afhankelijk van de leverancier. Wanneer dit besluit akkoord wordt bevonden, zal de exacte planning daarvoor worden afgestemd met de leverancier.

De volledige planning is opgenomen in een implementatieplan. Daarnaast heeft HRM een detailplanning opgesteld..

**Welke afspraken maken we over de communicatie en rapportage?**

De adviseur communicatie is lid van de werkgroep en daardoor nauw betrokken bij het proces. In samenspraak met haar is de communicatie paragraaf opgesteld die is opgenomen in het implementatieplan.

**Bijlagen**

1. Visiedocument
2. Implementatieplan
3. Concept raadsbesluit

**Achterliggende stukken**

Geen.

Werkgeverscommissie gemeenteraad Laren,

H. Hentenaar-Messcher  
voorzitter